

## 第40号議案

芦屋市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例の制定について

芦屋市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例を別紙のように定める。

平成29年6月9日提出

芦屋市長 山 中 健

### 提案理由

雇用保険法等の一部を改正する法律による雇用保険法等の一部改正に伴い、雇用保険の失業等給付に相当する退職手当の支給要件等を拡充するため、この条例を制定しようとするもの。

芦屋市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例

(芦屋市職員の退職手当に関する条例の一部改正)

第1条 芦屋市職員の退職手当に関する条例（昭和30年芦屋市条例第1号）の一部を次のように改正する。

第11条第10項中第3号を第4号とし、第2号を第3号とし、第1号の次に次の1号を加える。

(2) その者が次のいずれかに該当する場合

ア 特定退職者であつて、雇用保険法第24条の2第1項各号に掲げる者に相当する者として規則で定める者のいずれかに該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの

イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの

第11条第11項第5号中「公共職業安定所」の次に「、職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者」を加える。

附則に次の1項を加える。

3 平成34年3月31日以前に退職した職員に対する第11条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生

労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの ウ 特定退職者であつて、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、任命権者が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（アに掲げる者を除く。））」とする。

(芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例の一部改正)

第2条 芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例（昭和36年芦屋市条例第28号）の一部を次のように改正する。

付則に次の1項を加える。

- 4 平成34年3月31日以前に退職した教職員に対する第10条において準用する芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの ウ 特定退職者であつて、

雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、任命権者が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（アに掲げる者を除く。）とする。

（芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正）

第3条 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和34年芦屋市条例第16号）の一部を次のように改正する。

第11条に次の1項を加える。

9 前各項に定めるもののほか、退職手当の基準については、芦屋市職員の退職手当に関する条例（昭和30年芦屋市条例第1号）の例による。

## 附 則

（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第1条中芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第1項第5号の改正規定は、平成30年1月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の芦屋市職員の退職手当に関する条例（以下「改正後の退職手当条例」という。）の規定（第11条第1項第5号の規定を除く。）、第2条の規定による改正後の芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例付則第4項の規定及び第3条の規定による改正後の芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例第11条第9項の規定は、平成29年4月1日から適用する。

（経過措置）

- 3 改正後の退職手当条例第11条第10項（第2号に係る部分に限り、改正後の退職手当条例附則第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定は、退職職員（退職した芦屋市職員の退職手当に関する条例第2条に規定する職員をいう。次項において同じ。）であって芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第1項第2号に規定する所定給付日数から同項に規定する待期日数を減じた日数分の同項の退職手当又は同号の規定の例により雇用保険法（昭和49年法律第

116号)の規定を適用した場合におけるその者に係る同号に規定する所定給付日数に相当する日数分の同条第3項の退職手当の支給を受け終わった日が平成29年4月1日以後であるものについて適用する。

- 4 退職職員であって雇用保険法等の一部を改正する法律(平成29年法律第14号)第4条の規定による改正後の職業安定法(昭和22年法律第141号)(以下この項において「改正後職業安定法」という。)第4条第8項に規定する特定地方公共団体又は改正後職業安定法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介により職業に就いたものに対する第1条の規定による改正後の芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第11項(第5号に係る部分に限り、芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第15項において準用する場合を含む。)の規定は、当該退職職員が当該紹介により職業に就いた日が平成30年1月1日以後である場合について適用する。

芦屋市職員の退職手当に関する条例等の一部改正要綱

1 改正の趣旨

雇用保険法等の一部を改正する法律による雇用保険法等の一部改正に伴い、雇用保険の失業等給付に相当する退職手当の支給要件等を拡充するため、この条例を制定しようとするもの。

2 改正の内容

(1) 芦屋市職員の退職手当に関する条例の一部改正（第1条関係）

ア 雇用保険の「個別延長給付」に相当する退職手当の支給（第11条）

退職した職員であって、次に掲げる雇用保険法（以下「法」という。）の規定による基本手当に相当する退職手当の支給を受けるものが、(エ)又は(オ)の要件に該当する場合には、基本手当の所定給付日数を超えて、法の「個別延長給付」の規定による基本手当に相当する退職手当を支給することができることとする。

【個別延長給付に相当する退職手当の支給対象者（(ア)又は(イ)等に該当する者）】

基本手当（※1）に相当する退職手当の支給を受ける者	基本手当に相当する退職手当の支給額
(ア) 次のいずれにも該当する者 a 勤続期間12月以上（特定退職者（※2）は6月以上）で退職した職員 b 支給を受けた一般の退職手当の額が、法の規定をみなし適用した場合に支給を受けることができる基本手当の額に満たない者 c 基本手当の支給期間内に失業していること。 d 待機日数（退職手当の額を基本手当の日額で除した数）を超えて失業していること。 （第11条第1項）	「法の規定をみなし適用した場合に支給を受けることができる基本手当の額」と「支給を受けた一般の退職手当の額」との差額
(イ) 次のいずれにも該当する者 a 勤続期間12月以上（特定退職者は6月以上）で退職した職員 b 基本手当の支給期間内に失業していること。	法の規定をみなし適用した場合に支給を受けることができる基本手当の額

c 一般の退職手当の支給を受けないこと。 (第11条第3項)	
-----------------------------------	--

※ (ア)又は(イ)の者のほか、勤続期間6月以上で退職した職員であって、法の規定をみなし適用した場合に短期雇用特例被保険者に該当する者が、退職の日後失業している場合に、法の特例一時金に相当する退職手当の支給を受ける前に、公共職業訓練等を受けるとき、基本手当に相当する退職手当の支給を受ける者がある。  
(第11条第7項から第9項まで)

※1 基本手当とは、一般被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができない状態にある場合で、離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12月以上あったとき等に給付を受けることができる手当をいう。

※2 特定退職者とは、(1)定数の改廃等により過員を生じ退職した者 (2)勤務場所の移転により、通勤することが困難となり退職した者 (3)成年被後見人又は被保佐人に該当することにより失職した者 (4)心身の故障のため職務の遂行に支障があり、免職処分を受けた者 (5)公務上の傷病により退職した者等をいう。

【個別延長給付に相当する退職手当の支給要件 (エ)又は(オ)に該当する場合】

改正案	現行
(ウ) 任命権者が指示した公共職業訓練等を受ける場合 (第11条第10項第1号)	
(エ) <u>a (a)から(c)までのいずれかに該当し、かつ、bに該当する場合</u>	
a (a) <u>特定退職者であって、心身の状況が厚生労働省令で定める基準 (難治性疾患を有する者、障害者) に該当するもの</u>	
(b) <u>特定退職者であって、退職の際勤務していた市の事務又は事業が、「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」 (以下「激甚災害法」という。)の規定による激甚災害の被害を受けたため離職を余儀なくされたもの等であって、職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住するもの</u>	
(c) <u>特定退職者であって、退職の際勤務していた市の事務又は事業が、激甚災害その他の厚生労働省令で定める災害 (災害救助法に基づく救助が行われた災害等) の被害を受けたため離職を余儀なくされたもの等 (b)に該当する者を除く。)</u>	
b <u>任命権者が、厚生労働省令で定める基準 (以下「指導基準」 (※3) という。)に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法に規定する職業指導を行うことが適当であると認めた者</u> (第11条第10項第2号ア)	

<p>(オ) 次のいずれにも該当する場合</p> <p>a 厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者 (障害者、売春防止法の規定により保護観察に付された者等)</p> <p>b (エ) a (b)に同じ。</p> <p>c (エ) bに同じ。</p> <p style="text-align: right;">(第11条第10項第2号イ)</p>
<p>(カ) 厚生労働大臣が広域延長給付の措置を決定した場合</p> <p style="text-align: right;">(第11条第10項第3号)</p>
<p>(キ) 厚生労働大臣が全国延長給付の措置を決定した場合</p> <p style="text-align: right;">(第11条第10項第4号)</p>

※3 指導基準とは、受給資格者が次のいずれにも該当することをいう。

- (1) 特に誠実かつ熱心に求職活動を行っているにもかかわらず、所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日までに職業に就くことができる見込みがなく、かつ、特に再就職の援助を行う必要があると認められること。
- (2) 受給資格に係る離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日以後、正当な理由がなく、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けること等を拒んだことがないこと。

イ 雇用保険の移転費に相当する退職手当の支給対象者の拡充

(第11条第11項第5号)

法の規定による「移転費」に相当する退職手当の支給を受けることができる者に、「特定地方公共団体（※4）又は職業紹介事業者」（現行は公共職業安定所）の紹介した職業に就くため、住所又は居所を変更する者を加えることとする。

※4 特定地方公共団体とは、職業安定法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。

ウ 平成34年3月31日以前に退職した職員に対する経過措置（附則第3項）

ア(エ)及び(オ)の「個別延長給付に相当する退職手当の支給要件」に、「特定退職者であって、厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域（北海道及び青森県の一部の区域）内に居住し、かつ、任命権者が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたもの」を加えることとする。

## エ その他規定の整理

- (2) 芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例の一部改正（第2条関係）  
平成34年3月31日以前に退職した教職員に対する経過措置（付則第4項）  
(1)ウに同じ。

- (3) 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正  
(第3条関係)  
退職手当の基準については、芦屋市職員の退職手当に関する条例の例によることとする。（第11条）

## 3 施行期日等

- (1) 2(1)(イを除く。), (2)及び(3)の規定 公布の日  
(2) 2(1)イの規定 平成30年1月1日  
(3) 2(1)(イを除く。), (2)及び(3)の規定は、平成29年4月1日から適用する。  
(4) 2(1)ア(エ)及び(オ)の規定は、退職職員であって芦屋市職員の退職手当に関する条例に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分の退職手当又は雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分の退職手当の支給を受け終わった日が平成29年4月1日以後であるものについて適用する。  
(5) 退職職員であって特定地方公共団体又は職業紹介事業者の紹介により職業に就いたものに対する2(1)イの規定は、退職職員が当該紹介により職業に就いた日が平成30年1月1日以後である場合について適用する。

雇用保険法抜粋

(基本手当の受給資格)

第13条 (第1項省略)

(第2項省略)

3 前項の特定理由離職者とは、離職した者のうち、第23条第2項各号のいずれかに該当する者以外の者であつて、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかつた場合に限る。）その他のやむを得ない理由により離職したものとして厚生労働省令で定める者をいう。

(支給の期間及び日数)

第20条 基本手当は、この法律に別段の定めがある場合を除き、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間（当該期間内に妊娠、出産、育児その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。）内の失業している日について、第22条第1項に規定する所定給付日数に相当する日数分を限度として支給する。

- (1) 次号及び第3号に掲げる受給資格者以外の受給資格者 当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）の翌日から起算して1年
- (2) 基準日において第22条第2項第1号に該当する受給資格者 基準日の翌日から起算して1年に60日を加えた期間
- (3) 基準日において第23条第1項第2号イに該当する同条第2項に規定する特定受給資格者 基準日の翌日から起算して1年に30日を加えた期間

2 受給資格者であつて、当該受給資格に係る離職が定年（厚生労働省令で定める年齢以上の定年に限る。）に達したことその他厚生労働省令で定める理由によるも

のであるものが、当該離職後一定の期間第15条第2項の規定による求職の申込みをしないことを希望する場合において、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出たときは、前項中「次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間」とあるのは「次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間と、次項に規定する求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（1年を限度とする。）に相当する期間を合算した期間（当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に第15条第2項の規定による求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間）」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、同項第1号中「当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）」とあるのは「基準日」とする。

(第3項省略)

(所定給付日数)

第22条 一の受給資格に基づき基本手当を支給する日数（以下「所定給付日数」という。）は、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

- (1) 算定基礎期間が20年以上である受給資格者 150日
- (2) 算定基礎期間が10年以上20年未満である受給資格者 120日
- (3) 算定基礎期間が10年未満である受給資格者 90日

2 前項の受給資格者で厚生労働省令で定める理由により就職が困難なものに係る所定給付日数は、同項の規定にかかわらず、その算定基礎期間が1年以上の受給資格者にあつては次の各号に掲げる当該受給資格者の区分に応じ当該各号に定める日数とし、その算定基礎期間が1年未満の受給資格者にあつては150日とする。

- (1) 基準日において45歳以上65歳未満である受給資格者 360日
- (2) 基準日において45歳未満である受給資格者 300日

3 前2項の算定基礎期間は、これらの規定の受給資格者が基準日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間（当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に被保険者であつたことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であつた期間を通算した期間）とする。ただし、当

該期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべての期間を除いて算定した期間とする。

- (1) 当該雇用された期間又は当該被保険者であった期間に係る被保険者となつた日の直前の被保険者でなくなつた日が当該被保険者となつた日前1年の期間内にな  
いときは、当該直前の被保険者でなくなつた日以前の被保険者であつた期間
- (2) 当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に基本手当又は特例一時金の  
支給を受けたことがある者については、これらの給付の受給資格又は第39条第  
2項に規定する特例受給資格に係る離職の日以前の被保険者であつた期間  
(第4項及び第5項省略)

第23条 特定受給資格者（前条第3項に規定する算定基礎期間（以下この条におい  
て単に「算定基礎期間」という。）が1年（第5号に掲げる特定受給資格者にあ  
つては、5年）以上のものに限る。）に係る所定給付日数は、前条第1項の規定  
にかかわらず、次の各号に掲げる当該特定受給資格者の区分に応じ、当該各号に  
定める日数とする。

（第1号省略）

- (2) 基準日において45歳以上60歳未満である特定受給資格者 次のイからニま  
でに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数

イ 20年以上 330日

（ロからニまで省略）

- (3) 基準日において35歳以上45歳未満である特定受給資格者 次のイからニま  
でに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数

イ 20年以上 270日

（ロからニまで省略）

（第4号及び第5号省略）

2 前項の特定受給資格者とは、次の各号のいずれかに該当する受給資格者（前条第  
2項に規定する受給資格者を除く。）をいう。

- (1) 当該基本手当の受給資格に係る離職が、その者を雇用していた事業主の事業に  
ついて発生した倒産（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始又は特別清算  
開始の申立てその他厚生労働省令で定める事由に該当する事態をいう。第57条  
第2項第1号において同じ。）又は当該事業主の適用事業の縮小若しくは廃止に  
伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの

- (2) 前号に定めるもののほか、解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。第57条第2項第2号において同じ。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

（個別延長給付）

第24条の2 第22条第2項に規定する就職が困難な受給資格者以外の受給資格者のうち、第13条第3項に規定する特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）である者又は第23条第2項に規定する特定受給資格者であつて、次の各号のいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準（次項において「指導基準」という。）に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたものについては、第4項の規定による期間内の失業している日（失業していることについての認定を受けた日に限る。）について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。

- (1) 心身の状況が厚生労働省令で定める基準に該当する者
  - (2) 雇用されていた適用事業が激甚災害<sup>じん</sup>に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和37年法律第150号。以下この項において「激甚災害法」という。）第2条の規定により激甚災害として政令で指定された災害（次号において「激甚災害」という。）の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は激甚災害法第25条第3項の規定により離職したものとみなされた者であつて、政令で定める基準に照らして職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住する者
  - (3) 雇用されていた適用事業が激甚災害その他の災害（厚生労働省令で定める災害に限る。）の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は激甚災害法第25条第3項の規定により離職したものとみなされた者（前号に該当する者を除く。）
- 2 第22条第2項に規定する就職が困難な受給資格者であつて、前項第2号に該当し、かつ、公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたものについては、第4項の規定による期間内の失業している日（失業していることについての認定を受けた日に限る。）について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。
- 3 前2項の場合において、所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数は、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数を限度とするも

のとする。

- (1) 第1項（第1号及び第3号に限る。）又は前項に該当する受給資格者 60日（所定給付日数が第23条第1項第2号イ又は第3号イに該当する受給資格者にあつては、30日）
  - (2) 第1項（第2号に限る。）に該当する受給資格者 120日（所定給付日数が第23条第1項第2号イ又は第3号イに該当する受給資格者にあつては、90日）
- 4 第1項又は第2項の規定による基本手当の支給（以下「個別延長給付」という。）を受ける受給資格者の受給期間は、第20条第1項及び第2項の規定にかかわらず、これらの規定による期間に前項に規定する日数を加えた期間とする。

#### 職業安定法抜粋（平成30年1月1日施行）

（定義）

第4条（第1項省略）

（第2項及び第3項省略）

- 4 この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

（第5項から第7項まで省略）

- 8 この法律において「特定地方公共団体」とは、第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。

（第9項から第11項まで省略）

（業務情報の提供）

第18条の2 公共職業安定所は、厚生労働省令で定めるところにより、求職者又は求人者に対し、特定地方公共団体又は職業紹介事業者（第32条の9第2項の命令を受けている者その他の公共職業安定所が求職者又は求人者に対してその職業紹介事業の業務に係る情報の提供を行うことが適当でない者として厚生労働省令で定めるものを除く。この項において同じ。）に関する第32条の16第3項に

規定する事項，特定地方公共団体又は職業紹介事業者の紹介により就職した者のうち雇用保険法第58条の規定による移転費の支給を受けたものの数その他職業紹介事業の業務に係る情報を提供するものとする。

## 1 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

### 雇用保険法等の一部を改正する法律案（概要）

○ 就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる。

#### 1. 失業等給付の拡充（雇用保険法） 〈平成29年4月1日施行（(4)は平成29年8月1日施行、(5)、(6)は平成30年1月1日施行）〉

- (1)リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日（最大120日）延長できることとする。
- (2)雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- (3)倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。（30～35歳未満：90日→120日 35～45歳未満：90日→150日）
- (4)基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。
- (5)専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。（最大60%→70%）
- (6)移転費の支給対象に、職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く。）等の紹介により就職する者を追加する。

#### 2. 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法） 〈平成29年4月1日施行〉

保険料率及び国庫負担率について、3年間（平成29～31年度）、時限的に引き下げる。

〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率（基本手当の場合）13.75%（本来負担すべき額（1/4）の55%）→2.5%（同10%）〕

#### 3. 育児休業に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法） 〈平成29年10月1日施行〉

- (1)原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長を可能にする。
- (2)上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

#### 4. 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応（雇用保険法） 〈公布日施行〉

雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記する。

#### 5. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化（職業安定法） 〈平成29年4月1日施行（(1)②、(2)～(4)は平成30年1月1日施行、(1)①は公布から3年以内施行）〉

- (1)①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象<sup>(※)</sup>に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。  
〔※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ〕
- (2)求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備する。
- (3)募集情報等提供事業<sup>(※)</sup>について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。〔※求人情報サイト、求人情報誌等〕
- (4)求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

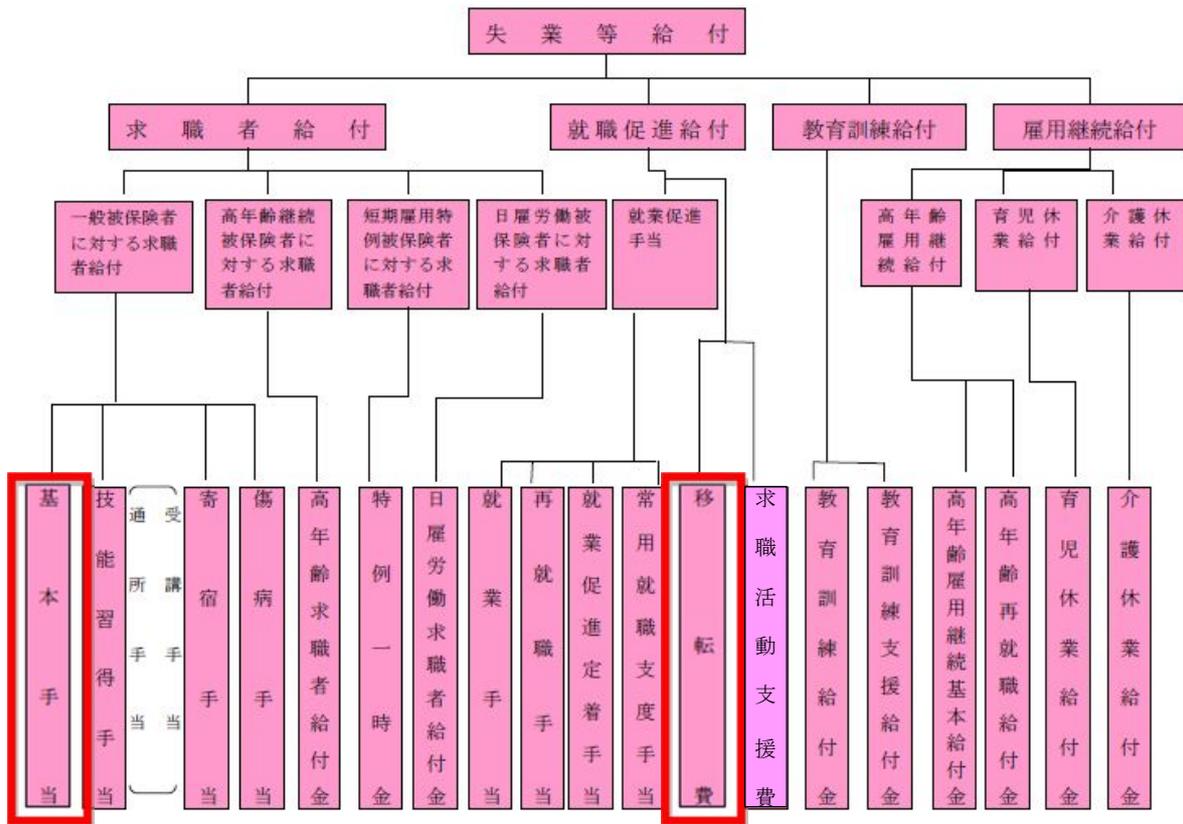
## 2 雇用保険の失業等給付について

### (1) 雇用保険法の適用除外

国，都道府県，市区町村等の事業に雇用される者のうち，離職した場合に，他の法令，条例，規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が，雇用保険の失業等給付（求職者給付及び就職促進給付に限る。）の内容を超えると認められる者については，雇用保険は適用されない。

### (2) 失業等給付

失業等給付は，労働者が失業した場合及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うとともに，その生活及び雇用の安定を図るための給付であり，次の種類に分けられる。



## ア 基本手当（条例改正に関係する給付）

### (7) 受給資格及び被保険者期間

- a 一般被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができない状態にある場合で、離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12月以上ある場合に、「(ウ)基本手当日額×(エ)所定給付日数」の給付を受けることができる。
- b 特定受給資格者（※1）又は特定理由離職者（※2）については、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6月以上ある場合でも給付を受けることができる。

※1 特定受給資格者とは、倒産や解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者をいう。

※2 特定理由離職者とは、期間の定めのある労働契約が満了し、契約の更新がないことにより離職した者、その他正当な理由のある自己都合（疾病・負傷、妊娠・出産、親族の看護、事業所の移転等）により離職した者をいう。

### (4) 受給期間

原則として離職の日の翌日から起算して1年間

(ウ) 基本手当日額

基本手当日額は、賃金日額（離職前6月の賃金を平均した1日分）の45%～80%の額を原則としているが、次の表のとおり下限額と、年齢区分による上限額が定められている。

a 下限額 (平成29年8月1日施行)

改正後		改正前	
賃金日額	基本手当日額	賃金日額	基本手当日額
2,460円	1,968円	2,290円	1,832円

b 上限額 (平成29年8月1日施行)

年齢区分	改正後		改正前	
	賃金日額	基本手当日額	賃金日額	基本手当日額
30歳未満	13,370円	6,685円	12,740円	6,370円
30歳以上45歳未満	14,850円	7,425円	14,150円	7,075円
45歳以上60歳未満	16,340円	8,170円	15,550円	7,775円
60歳以上65歳未満	15,590円	7,015円	14,860円	6,687円

(イ) 所定給付日数

被保険者であった期間及び離職理由等により給付日数が定められている。

a 【一般の受給資格者（定年・自己都合等）の場合】

	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
65歳未満	90日	120日	150日

※ 左表の所定給付日数は、給付される最大の日数（再就職した日以降は給付されない。）

b 【特定受給資格者又は特定理由離職者の場合】 (平成29年4月1日施行)

(( )内は改正前, **太字**は改正後)

年齢	被保険者期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	(90日)	(90日)	(120日)	(180日)	—
30歳以上35歳未満		<b>120日</b> (90日)	(180日)	(210日)	(240日)
35歳以上45歳未満		<b>150日</b> (90日)	(180日)	(240日)	(270日)
45歳以上60歳未満		(180日)	(240日)	(270日)	(330日)
60歳以上65歳未満		(150日)	(180日)	(210日)	(240日)

## イ 移転費（条例改正に関する給付）

移転費は、基本手当の受給資格者等が次の要件に該当するときに、交通費（実費負担額）及び移転費用（鉄道等の距離に応じた額）等が支給される。

	改正後	改正前
支給要件	公共職業安定所、 <u>特定地方公共団体（※3）又は職業紹介事業者</u> の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する場合において、公共職業安定所長が必要があると認めるとき。	公共職業安定所の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する場合において、公共職業安定所長が必要があると認めるとき。

※3 特定地方公共団体とは、職業安定法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。

## ウ 基本手当の所定給付日数を超えて支給される基本手当（条例改正に関する給付）

基本手当の所定給付日数を超えて支給される基本手当には、「訓練延長給付」「個別延長給付」「広域延長給付」及び「全国延長給付」の4種類の給付がある。

	改正後	改正前
(ア) 訓練延長給付 (法第24条)	<p>【要件】受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合</p> <p>【期間】公共職業訓練等を受ける期間内の失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。（延長日数：2年を限度）</p>	
(イ) 個別延長給付 (法第24条の2)	<p>【要件】a又はbのいずれかに該当する者</p> <p>a <u>特定受給資格者又は特定理由離職者であって、次の(a)から(c)までのいずれかに該当し、公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認められたもの</u></p> <p>(a) <u>心身の状況が厚生労働省令で定める基準（難治性疾患を有する者、障害者）に該当する者</u></p> <p>(b) <u>雇用されていた適用事業が、激甚災害法の規定による激甚災害の被害を受けたため離職を余儀なくされた者等であって、職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に</u></p>	<p>【要件】基本手当の受給資格に係る離職の日が平成29年3月31日以前である<u>特定受給資格者又は特定理由離職者であって、次のa又はbのいずれかに該当するもの</u></p> <p>a 次の(a)又は(b)のいずれかに該当する者であって、<u>公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして就職が困難な者であると認められたもの</u></p> <p>(a) <u>離職の日において45歳未満である者</u></p> <p>(b) <u>厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大</u></p>

	<p>居住する者  (c) <u>雇用されていた適用事業が、激甚災害その他の厚生労働省令で定める災害（災害救助法に基づく救助が行われた災害等）の被害を受けたため離職を余儀なくされた者等（(b)に該当する者を除く。）</u></p> <p>b <u>厚生労働省令で定める理由により就職が困難な受給資格者（障害者等）であって、次の(a)及び(b)に該当する者</u></p> <p>(a) <u>a (b)に同じ。</u></p> <p>(b) <u>公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたもの</u></p> <p>【期間】失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。  (延長日数：120日を限度)</p>	<p>臣が指定する地域（北海道、青森、宮城、大阪、徳島、高知、福岡、沖縄の各道府県の一部の区域）内に居住する者</p> <p>b <u>公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして受給資格者の知識、技能、職業経験等の実情を勘案して再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者</u></p> <p>【期間】失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。  (延長日数：60日を限度)</p> <p>(法附則第5条)</p>
<p>(ウ) 広域延長給付  (法第25条及び第26条)</p>	<p>【要件】厚生労働大臣が、その地域における雇用に関する状況等から判断して、その地域内に居住する求職者がその地域において職業に就くことが困難であると認める地域について、公共職業安定所長等に広域職業紹介活動を行わせた場合</p> <p>【期間】公共職業安定所長が当該地域に係る広域職業紹介活動により職業のあっせんを受けることが適当であると認定する受給資格者が失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給する措置を決定することができる。  (延長日数：90日を限度)</p>	
<p>(エ) 全国延長給付  (法第27条)</p>	<p>【要件】厚生労働大臣が、失業の状況が全国的に著しく悪化した場合において、受給資格者の就職状況からみて必要があると認めるとき。</p> <p>【期間】指定する期間内に限り、失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給する措置を決定することができる。  (延長日数：90日を限度)</p>	

※ 複数の延長給付に該当するときは、(イ) 個別延長給付、(ウ) 広域延長給付、(エ) 全国延長給付、(ア) 訓練延長給付の順で給付を行う。(法第28条)

## 芦屋市職員の退職手当に関する条例施行規則で定める主な内容

### 1 雇用保険法第24条の2第1項各号に掲げる者に相当する者として規則で定める者（条例第11条第10項第2号ア関係）

次に掲げる者とする。

- (1) 難治性疾患を有する者，発達障害者又は身体障害，知的障害，精神障害その他の心身の機能の障害があるため，長期にわたり，職業生活に相当の制限を受け，若しくは職業生活を営むことが著しく困難な者
- (2) 退職の際勤務していた市の事務又は事業が，激甚災害の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は離職したものとみなされた者であって，職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住するもの
- (3) 退職の際勤務していた市の事務又は事業が，激甚災害その他の災害（厚生労働省令で定める災害に限る。）の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は離職したものとみなされた者（(2)に該当する者を除く。）

### 2 雇用保険法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者（条例第11条第10項第2号イ関係）

1(2)に同じ。

芦屋市職員の退職手当に関する条例新旧対照表

(下線部分は、改正部分)

改正案	現 行
<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第11条 勤続期間12月以上(特定退職者(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして別に定めるものをいう。以下この条において同じ。))にあつては、6月以上)で退職した職員(第5項又は第7項の規定に該当する者を除く。)であつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間(当該期間内に妊娠、出産、育児その他規則で定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、規則で定めるところにより任命権者にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手</p>	<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第11条 勤続期間12月以上(特定退職者(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして別に定めるものをいう。以下この条において同じ。))にあつては、6月以上)で退職した職員(第5項又は第7項の規定に該当する者を除く。)であつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間(当該期間内に妊娠、出産、育児その他規則で定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、規則で定めるところにより任命権者にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手</p>

改正案	現 行
<p>当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第15条第1項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第16条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第22条第1項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額</p> <p>2 （省略）</p> <p>3 勤続期間12月以上（特定退職者にあつては、6月以上）で退職した職員（第6項又は第8項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。</p> <p>4 （省略）</p>	<p>当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第15条第1項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第16条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第22条第1項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額</p> <p>2 （省略）</p> <p>3 勤続期間12月以上（特定退職者にあつては、6月以上）で退職した職員（第6項又は第8項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。</p> <p>4 （省略）</p>

改正案	現 行
<p>5 勤続期間6月以上で退職した職員（第7項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第37条の3第2項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間（第2項に規定する基準勤続期間をいう。以下この条において同じ。）を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第37条の4第3項の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する額</p>	<p>5 勤続期間6月以上で退職した職員（第7項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第37条の3第2項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間（第2項に規定する基準勤続期間をいう。以下この条において同じ。）を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第37条の4第3項の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する額</p>
<p>6 勤続期間6月以上で退職した職員（第8項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する金額を、退</p>	<p>6 勤続期間6月以上で退職した職員（第8項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する金額を、退</p>

改正案	現 行
<p>職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>7 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する額</p> <p>8 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>9 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法</p>	<p>職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>7 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する額</p> <p>8 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>9 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法</p>

改正案	現 行
<p>第41条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前2項の規定による退職手当を支給せず、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の規定による退職手当を支給する。</p> <p>10 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の退職手当を支給することができる。</p> <p>(1) その者が、任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法第24条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合</p> <p>(2) <u>その者が次のいずれかに該当する場合</u></p> <p>ア <u>特定退職者であつて、雇用保険法第24条の2第1項各号に掲げる者に相当する者として規則で定める者のいずれかに該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</u></p> <p>イ <u>雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</u></p>	<p>第41条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前2項の規定による退職手当を支給せず、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の規定による退職手当を支給する。</p> <p>10 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の退職手当を支給することができる。</p> <p>(1) その者が、任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法第24条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合</p>

改正案	現 行
<p>(3) 厚生労働大臣が雇用保険法第25条第1項の規定による措置を決定した場合</p>	<p>(2) 厚生労働大臣が雇用保険法第25条第1項の規定による措置を決定した場合</p>
<p>(4) 厚生労働大臣が雇用保険法第27条第1項の規定による措置を決定した場合</p>	<p>(3) 厚生労働大臣が雇用保険法第27条第1項の規定による措置を決定した場合</p>
<p>11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。</p>	<p>11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。</p>
<p>(1) 任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法第36条第1項に規定する公共職業訓練等を受けている者 同条第4項に規定する技能習得手当の額に相当する金額</p>	<p>(1) 任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法第36条第1項に規定する公共職業訓練等を受けている者 同条第4項に規定する技能習得手当の額に相当する金額</p>
<p>(2) 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して寄宿する者 雇用保険法第36条第4項に規定する寄宿手当の額に相当する金額</p>	<p>(2) 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して寄宿する者 雇用保険法第36条第4項に規定する寄宿手当の額に相当する金額</p>
<p>(3) 退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者 雇用保険法第37条第3項に規定する傷病手当の日額に相当する金額</p>	<p>(3) 退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者 雇用保険法第37条第3項に規定する傷病手当の日額に相当する金額</p>
<p>(4) 職業に就いた者 雇用保険法第56条の3第3項に規定する就業促進手当の額に相当する金額</p>	<p>(4) 職業に就いた者 雇用保険法第56条の3第3項に規定する就業促進手当の額に相当する金額</p>
<p>(5) 公共職業安定所、<u>職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者</u>の紹介</p>	<p>(5) 公共職業安定所の紹介した職業に就くため、又は任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する</p>

改正案	現 行
<p>した職業に就くため、又は任命権者が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) 求職活動に伴い雇用保険法第59条第1項各号のいずれかに該当する行為をする者 同条第2項に規定する求職活動支援費の額に相当する金額</p> <p>12～17 (省略)</p> <p>附 則</p> <p>3 <u>平成34年3月31日以前に退職した職員に対する第11条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの ウ 特定退職者であつて、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、任命権者が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業</u></p>	<p>公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) 求職活動に伴い雇用保険法第59条第1項各号のいずれかに該当する行為をする者 同条第2項に規定する求職活動支援費の額に相当する金額</p> <p>12～17 (省略)</p> <p>附 則</p>

改正案	現 行
<u>安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの（アに掲げる者を除く。）</u> とする。	

芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例新旧対照表

(下線部分は、改正部分)

改正案	現 行
<p>付 則</p> <p>4 <u>平成34年3月31日以前に退職した教職員に対する第10条において準用する芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、任命権者が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの ウ 特定退職者であつて、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、任命権者が同法第24条の2第1項に規</u></p>	<p>付 則</p>

改正案	現 行
<p>定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（アに掲げる者を除く。）とする。</p>	

芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例新旧対照表

（下線部分は、改正部分）

改正案	現 行
<p>（退職手当）</p> <p>第11条 退職手当は、勤続期間6月以上で退職した職員又は勤続期間6月未満で退職した場合であつて、次に掲げる事由により退職した職員に対して支給する。</p> <p>(1) 傷い疾病により職に堪えず退職した場合</p> <p>(2) 死亡により退職した場合</p> <p>(3) 組織、定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職した場合</p> <p>(4) 前3号以外の事由により勸奨を受けて退職した場合で、特に定めたとき。</p> <p>(5) 定年に達したことにより退職した場合</p> <p>2 退職した者が次の各号のいずれかに該当するときは、管理者は、当該退職した者に対し、当該退職に係る退職手当の全部又は一部を支給しないこととすることができる。</p> <p>(1) 地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けた者</p>	<p>（退職手当）</p> <p>第11条 退職手当は、勤続期間6月以上で退職した職員又は勤続期間6月未満で退職した場合であつて、次に掲げる事由により退職した職員に対して支給する。</p> <p>(1) 傷い疾病により職に堪えず退職した場合</p> <p>(2) 死亡により退職した場合</p> <p>(3) 組織、定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職した場合</p> <p>(4) 前3号以外の事由により勸奨を受けて退職した場合で、特に定めたとき。</p> <p>(5) 定年に達したことにより退職した場合</p> <p>2 退職した者が次の各号のいずれかに該当するときは、管理者は、当該退職した者に対し、当該退職に係る退職手当の全部又は一部を支給しないこととすることができる。</p> <p>(1) 地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けた者</p>

改正案	現 行
<p>(2) 地方公務員法第28条第4項の規定により失職（同法第16条第1号に該当する場合を除く。）した者</p> <p>(3) 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第11条の規定に該当して退職させられた者</p> <p>3 在職期間中に地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けるべき行為をしたと認められる者に係る退職手当については、管理者が定める手続を経て、支払われる前であつてはその支給を制限し、支払われた後であつては返納又は納付させることができる。</p> <p>4 職員の退職が労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条及び第21条の規定に該当する場合におけるこれらの規定による給付は、退職手当に含まれるものとする。ただし、退職手当の額がこれらの規定による給付の額に満たないときは、退職手当のほか、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。</p> <p>5 勤続期間12月以上（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当する者として管理者が定めるものにあつては、6月以上）で退職した職員（次項又は第7項の規定に該当する者を除く。）が退職の日の翌日から起算して1年の期間（管理者が指定する者については、管理者が指定する期間）内に失業している場合において、その者が同法に規定する基本手当の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による基本手当の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>6 勤続期間6月以上で退職した職員（次項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者</p>	<p>(2) 地方公務員法第28条第4項の規定により失職（同法第16条第1号に該当する場合を除く。）した者</p> <p>(3) 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第11条の規定に該当して退職させられた者</p> <p>3 在職期間中に地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けるべき行為をしたと認められる者に係る退職手当については、管理者が定める手続を経て、支払われる前であつてはその支給を制限し、支払われた後であつては返納又は納付させることができる。</p> <p>4 職員の退職が労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条及び第21条の規定に該当する場合におけるこれらの規定による給付は、退職手当に含まれるものとする。ただし、退職手当の額がこれらの規定による給付の額に満たないときは、退職手当のほか、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。</p> <p>5 勤続期間12月以上（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当する者として管理者が定めるものにあつては、6月以上）で退職した職員（次項又は第7項の規定に該当する者を除く。）が退職の日の翌日から起算して1年の期間（管理者が指定する者については、管理者が指定する期間）内に失業している場合において、その者が同法に規定する基本手当の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による基本手当の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>6 勤続期間6月以上で退職した職員（次項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者</p>

改正案	現 行
<p>に該当するものが退職の日後失業している場合において、その者が同法に規定する高年齢求職者給付金の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>7 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、その者が同法に規定する特例一時金の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>8 前3項に定めるもののほか、第5項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で管理者が指定するものに対しては、雇用保険法に規定する技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費に相当する金額を、前2項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で管理者が指定するものに対しては、同法に規定する就業促進手当、移転費又は求職活動支援費に相当する金額を同法の規定による当該給付の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>9 前各項に定めるもののほか、退職手当の基準については、芦屋市職員の退職手当に関する条例(昭和30年芦屋市条例第1号)の例による。</p>	<p>に該当するものが退職の日後失業している場合において、その者が同法に規定する高年齢求職者給付金の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>7 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、その者が同法に規定する特例一時金の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p> <p>8 前3項に定めるもののほか、第5項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で管理者が指定するものに対しては、雇用保険法に規定する技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費に相当する金額を、前2項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で管理者が指定するものに対しては、同法に規定する就業促進手当、移転費又は求職活動支援費に相当する金額を同法の規定による当該給付の支給の条件に従い、退職手当として支給する。</p>